


Criação de Programa para Desenvolvimento e redução de gaps

Criação de programa para desenvolvimento e redução de gaps

Nesta aula o aluno terá a oportunidade de fazer uma estimativa da adequação entre os "comportamentos e conhecimentos" de cada pessoa e as necessidades de uma função, cargo, contexto, missão, equipe, etc.

Esta atividade envolve a descrição do cargo futuro e seu perfil. Para tal deve-se preencher o formulário de definição de necessidades (FIN) tanto para os comportamentos definidos para o cargo assim como para as competências que serão utilizadas pelo ocupante do cargo. Para a descrição do perfil do cargo desejado no futuro é importante que se faça uma pesquisa no mercado e nas empresas para se informar sobre o determinado cargo. É importante também buscar trocar idéias com pessoas que ocupam ou ocuparam esse determinado cargo.

A partir da comparação entre as demandas do cargo e as características de competências do aluno (profissional) pode-se definir os gaps, ou seja os desvios entre o necessário e o existente. A partir desse gaps pode-se então definir seu plano de auto desenvolvimento. O passo a passo está definido abaixo junto às figuras.

O FIN permitirá ao aluno utilizar os conceitos aprendidos na aula 7 – MapaPreferências, já que irá preencher com X as características definidas para ocupante do cargo (desejado por ele), e preencher com E seu posicionamento em cada uma das linhas, e visualizar os pontos de convergência e divergência.

Logo estará pronto para preencher a ferramenta-exercío 12 – S plano de ação.

O Formulário Avaliação e Identificação de Necessidades



Cargo:

Estilo de Preferências	Preem.	Pref.	Utiliz.	Evita
Córtex Esquerdo				
Racionalizar				
Avaliar				
Límbico Esquerdo				
Administrar				
Realizar				
Córtex Direito				
Conceber				
Desbravar				
Límbico Direito				
Intercambiar				
Servir				

Utilização das Competências	Sempre	Muito	Pouco	Nada
Capacidade de controle de projetos e pessoas				
Organização dos recursos				
Administração do tempo				
Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal / Saber ouvir				
Facilidade de comunicação				
Compreensão da necessidade dos outros				
Capacidade de decisão rápida, agir e ter iniciativa / proatividade				
Visão global				
Capacidade de antecipar				
Capacidade de analisar e planejar ações				
Planejamento e organização das ações				
Foco nos resultados				
Capacidade de estimulação e [illegible]				
Capacidade de influenciar				
Mobilização de equipe				
Foco nos negócios da empresa e preocupação com os clientes / comprometimento com o resultado				
Relacionamento com o cliente				
Foco nos negócios da empresa				
Trabalho em equipe / gestão de pessoas				
Habilidade de relacionamento interpessoal				
Aberto aos outros				
Capacidade de ter agilidade, flexibilidade, antecipação e aceitação das mudanças / visão estratégica				
Facilidade de adaptação a mudanças				
Saber avaliar uma situação				
Criatividade e inovação / busca do conhecimento [illegible]				
Facilidade de encontrar soluções				
Estar atento à novidade				
Visão Empreendedora / [illegible]				
Visão de mercado				
Percepção das necessidades				
Capacidade de escolher-optar/ tomada de decisão				
Facilidade em "definir" prioridades				
Capacidade de lidar com o risco				

Descreva seu cargo no futuro

Preencha com um (X) o formulário FIN com as características definidas para o ocupante do cargo desejado;

Avalie a si próprio no cargo futuro

Preencha com (E) no FIN do cargo desejado o seu posicionamento em cada uma das linhas;



Avalie seus gaps

Veja as diferenças entre seu posicionamento (E) contra o perfil do cargo (X); Com isso faça a Avaliação dos gaps (diferença entre o X e o E)

Estruture se plano de auto desenvolvimento

Com base nas diferenças escreva as ações que pode fazer para reduzir os gaps colocando o "o que" pretende fazer, os "como" e os prazos. Para a montagem de um plano de auto desenvolvimento factível é fundamental buscar apoio de consultores e pessoas especialistas em desenvolvimento.

EXEMPLO: Formulário Avaliação e Identificação de Necessidades

Estilos de Preferências	Pres	Pref	Util	Evit
Córtex Esquerdo				
Racionalizar	X	E		
Avaliar		XE		
Límbico Esquerdo				
Administrar		X		E
Realizar		E	X	
Córtex Direito				
Conceber		XE		
Desbravar		XE		
Límbico Direito				
Intercambiar	E	X		
Sentir		E	X	



Utilização das Competências	Sempre	Muito	Pouco	Nada
Criatividade e inovação / busca do autodesenvolvimento				
Facilidade de encontrar soluções		X	E	
Estar atento à novidade	E		X	
Visão Empreendedora / orientação p/ o cliente				
Visão de mercado		X E		
Percepção das necessidades		X E		
Capacidade de escolher-optar/ tomada de decisão				
Facilidade em "definir" possibilidades		X		E
Capacidade de lidar com o risco			X	E

Utilização das Competências	Sempre	Muito	Pouco	Nada
Capacidade de controle de projetos e pessoas				
Organização dos recursos	X		E	
Administração do tempo		X	E	
Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal / Saber ouvir				
Facilidade de comunicação	E	X		
Compreensão da necessidade dos outros		XE		
Capacidade de decidir rápido, agir e ter iniciativa / proatividade				
Visão global		XE		
Capacidade de antecipar		XE		
Capacidade de analisar e planejar ações				
Planejamento e organização das ações		X	E	
Foco nos resultados	X		E	

Ferramenta - exercício 12: Seu plano de ação

Plano auto desenvolvimento

Com base nas diferenças escreva as ações que pode fazer para reduzir os gaps colocando o "o que" pretende fazer, os "com" e os prazos.

Atividade extra

Procure expor de forma sucinta o seu plano de auto desenvolvimento montado a partir da Ferramenta-exercício 12: Seu plano de ação



Referência Bibliográfica

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.
DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.
CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.
CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.
LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.

Ir para exercício